

四国大学紀要, (A) 45 : 49–60, 2015  
 Bull. Shikoku Univ. (A) 45 : 49–60, 2015

# アダム・スミスの補償的賃金差異に関するいくつかの側面

蔵谷 哲也

## Some Aspects of Adam Smith's Compensating Wage Differentials

Tetsuya KURATANI

### ABSTRACT

This paper summarizes the concepts of compensating wage differentials initiated by Adam Smith and then extended by his followers. Based on his ideas, many hypotheses tests have been performed thanks to the development of high-speed computing and the enlarged availability of statistics on labor markets.

KEYWORDS : Compensating wage differentials, agreeableness, risk, wage structure

### 1. はじめに

すべての労働者とすべての仕事があつて同じであると仮定して、労働者と企業が競争的労働市場へ自由に参入・撤退できるならば、経済における賃金は唯一の賃金になると期待される。しかし、現実には唯一の賃金ではない。労働者の職が異なれば、必要とされる技能も異なるし、仕事の内容も異なる。従つて得られる給与も異なる。最大額が航空機操縦士の給与で1,272万円からミシン縫製工の15万7,600円までの範囲がある（付録の表1と図2）。<sup>1</sup>

伝統的な労働市場の需給モデルでは、賃金が企業全体を通しての労働者の配分を導く。そしてそれから賃金と労働の限界生産物価値が等しくなるところで、雇用量が決定する。この状況では労働者や企業は無名であり、誰がどこで働いても問題ではない。

ところが、現実を見ると、労働者は賃金以外にも関心を持ち、企業にしても提供する労働環境はそれぞれ異なっている。アダム・スミスによると、競争的市場で、仕事全体で均等化されるものは賃金ではなく、仕事の利点と不利点との全体であるという。換言すれば、仕事の提供とは、その仕事が多額の賃金を支払うかではなく、賃金と労働条件の両方を含む全体的な仕事の詰め合わせであろう。その仕事の詰め合わせが重要だから、誰がどこで働くかを決定するために当事者を引き合わせるのが労働市場

の機能となる。

完全競争的労働市場においては、賃金水準がすべての種類の仕事に対する需要と供給を、均等化させることを可能とする。雇用主がより効率的な労働者には、高賃金を支払う気があり、特に困難な仕事を遂行させるためには、より高い賃金を提供する必要があるとすると、職業間の賃金差異が労働者の能力の差異や業務の困難さを補償するであろう。すなわち賃金差異は、仕事の相対的困難さ、仕事を行う技能獲得費用、正規または非正規の雇用、必要とされる責任の重さによって、説明されるとスミスは主張する。<sup>2</sup>

### 2. アダム・スミス以前の補償的賃金差異

アダム・スミスの『諸国民の富』1巻10章の議論は、1775年に世に出たりチャード・カンティロン『Essai sur la Nature du Commerce en Général』の第1部7章と8章がある程度示唆している。<sup>3</sup> まず、7章「*Le travail d'un laboureur vaut moins que celui d'un artisan*」(農夫の労働は職人の労働より価値が低い)は熟練労働者になるための機会費用は訓練期間または徒弟期間の間の断念された労働と同様に直接費用の両方を含む。その結果、熟練労働者は未熟練労働者よりもより高い賃金を支払われなければならない。<sup>4</sup> そして、熟練労働者の労働は仕

事習得で失われた時間と、熟達するために負った費用とリスクに比例して必然的に高価になるだろうという。<sup>5</sup> 8章「Les artisans gagnent les uns plus les autres moins selon les cas et les circonstances différentes.’ (様々な場合と状況によって、ある職人たちはより多く稼ぎ、その他の職人たちは稼ぎがより少ない)」では、訓練と需給の諸力に加えて、高品質な技能や、よりリスクの大きい仕事、または信頼できる雇用者を必要とする仕事は、より高い賃金を受け取ることになるだろうとする。これらが現在、しばしばアダム・スミスに起因され则认为られる補償的差異の理論である。<sup>6</sup>

### 3. アダム・スミスによる補正的賃金差異とは？

『諸国民の富』1巻10章「労働と資本の様々な雇用における賃金と利益について」の最初の段落は、労働者の市場行動の古典派理論であるが、19世紀初頭や中頃に諸経済学者によって、この主題の修正、発展、解釈がなされ、<sup>7</sup> その後に差異均等化の理論または補償的賃金差異の理論と称される経済原理となっている。<sup>8</sup> ローゼン (Rosen) によると、スミスによるその説明の明瞭さと分析の深さと広さに関しては勝るものがないとしている。<sup>9</sup>

「労働と資本の様々な雇用の利点と不利点の全体は同じ領域<sup>10</sup>において、完全に均等化するか、または継続的に均等化する傾向<sup>11</sup>があるに違いない。<sup>12</sup> もし、同じ領域 (in the same neighbourhood) において、その他の雇用よりも明らかにより有利であるか、または不利である雇用があるとすれば、あまりにも多くの人々が、有利な雇用に殺到し、あまりにも多くの人々があまり有利ではない雇用を放棄するので、結果として、その有利さはすぐに他の雇用の水準に戻るであろう。<sup>13</sup> このことは、少なくとも物事が自然の成り行きに任され、完全な自由があり、すべての人は自分で適切と思える職業を選択し、自分で考えて適切である限りにおいて職業を変更する完全な自由があるような社会において、該当する。誰もが自己の

利益によって、有利な雇用を探し、不利な雇用を避けさせるように駆り立てられる。」<sup>14</sup>

この理論には2つの興味深い点がある。一つは職業選択の性質である。すなわち、誰もが自己の利益によって、有利な雇用を探し、不利な雇用を避けさせるように駆り立てられるということ。もう一つは、この行動選択制度の帰結である。労働と資本の様々な雇用の利点と不利点の全体は同じ領域において、完全に均等化するか、または継続的に均等化する傾向があるに違いないことである。ネットの利点において不均等があるなら、その不均等は、人々の移動を促し、労働移動の再分配を喚起させる。相対的により優位な雇用により多くの人々が集中し、相対的に不利な雇用にいる人々が減少していけば、ネットの利点をすべて均等化させる傾向を持つであろう。不均等は短期的に起こるが、一方では、調整過程が開始され、ネットの利点は単純に均等化に向かうであろう。不均等は、物事における完全な自由がなく、代替的雇用間で人々の選択の自由がないときにも起こりうる。さもなければ、スミスの理論によると、ネットの利点は全ての雇用で等しくなるであろう。<sup>15</sup>

ここで利点と不利点という用語が使われているが、それらは何を指しているのか。例えば、非金銭的な利点と不利点を指しているとすれば、それらは非常に変化に富むものであり、それらを数値で測る共通単位が、それらを反映すると考えられる賃金率以外にはないのではないか。<sup>16</sup> 『諸国民の富』に掲載される例は、様々な職業における所得と労働者による職業の選択を言及している。均等化するのは全ての雇用における利点と不利点の全体であって、賃金が均等化すると述べていないことを理解することが根源的な重要性を持つ。<sup>17</sup>

『諸国民の富』10章で、賃金は様々な状況によって変化することを5つの見出しのもとでスミスは示している。

第1節の表題は「雇用自体の性質から生じる不均等」である。この節の内容は他の利点と不利点の不平等を単純に相殺する金銭的賃金と利潤ということ

である。ここではスミスが主要な5つの利点と不利点を釣り合わせる環境があることを告げている。

(1) 賃金は雇用の快適さによって変化する

労働という行為は安楽を犠牲にすることを示唆する。そして、労働の報酬として賃金を見るとき、注目が向けられるものは他ならぬこの犠牲である。しかし、怠惰は概して厳しい。または長時間の継続した肉体上の努力をする気をなくさせる。この怠惰は労働者が克服しなければならない唯一の感情であるとは限らない。労働者の仕事が危険であるとか、肉体的に不快であるとか、みっともないものでありうる。こうした場合、その労働者の賃金は疲労の報酬であるのみならず、労働者が直面した危険、不快、そして不名誉の報酬でもある。そして、非常に不健康であることが知られている職業においては、労働の賃金は常に極めて高い。<sup>18</sup> 不健康とは実際のところ、他の不快な環境に概して結びついている。ゴミ、埃、有害な環境、継続的に高温または低温に曝されることも、概して不快さの主要原因である。労苦、病、不快すべてに直面したとき、その衝動は実際のところ大いに違いない。しかしながら、いくつかのこのような要因が結合することがあっても、それが快適であるか不快な職業になるかは普遍的には決定できない。シニア (Senior) によると、塗装業者の仕事は通常の職業の中で、最も快適な職業の一つであり、同時に最も不健康な職業の一つであるという。<sup>19</sup>

快適さという用語は、容易か困難か、清潔か不潔か、名誉的か不名誉的かを含む。そしてこうした特性は以下のような例を挙げて説明される。熟練した仕立て屋は熟練した織工よりも稼ぎが少ない。熟練した仕立て屋の仕事の方がはるかに容易であるからである。

スミスの仕事の快適さに関する仮定は、全ての労働者は同一の嗜好を持っているとしているように見える。ある労働者にとって不快なことは全ての労働者にとって不快であるというかのごとく仕事の快適さまたは不快さについて述べられている。食肉処理者の職業は残忍で醜悪であるが、ほとんどのところにおいて、大部分の通常の職業より、より儲けがあ

るとスミスは述べる。<sup>20</sup> その仕事が残忍で醜悪であると考えるのはスミスであり、世の人々がすべて同じ意見を持つかどうかは分からない。仮に100人中1人が、その仕事は残忍で醜悪ではなく、むしろ楽しいと考えるところ。全ての職業中にこの仕事の占める割合が1%未満とすると、補正的賃金差異なしに、この職業にその人が就くことができることは明白である。<sup>21</sup> 労働者が様々な経歴を持つ社会においては、嗜好が完全に一致しなければならない理由はない。

(2) 仕事の学習の費用によって賃金は変化すること

労働の賃金は、職業の学習が容易で安価であるか、困難で高価であるかによって変化する。

この考えは賃金研究、資本理論や経済成長の理論において、並外れて多くの実を結ぶものであった。スミスのいわゆる人的資本理論は次のように簡潔に陳述されている。<sup>22</sup>

「なんらかの高価な機械が設置される時、その機械のいたみがひどくなる前に、その機械の通常以上の仕事ぶりによって、少なくとも通常以上の利潤を伴い、それに投下された資本を取り戻すであろうことが期待されるに違いない。通常以上の技術と熟練を必要とするある雇用に向けられた多くの労働と時間を犠牲にして教育された人は、そのような機械の一つに例えられよう。その人が行うために習得する仕事は、通常の労働の通常の賃金に加えて、その人の教育費用全体を、少なくとも同等の価値のある資本の通常の利潤と共に、取り戻すであろうことが期待されなければならない。機械のより確実な耐用期間に対する考慮と同様なやり方で、人間の非常に不確実な寿命を考慮して、このことも合理的な時間内になされなければならない。

熟練労働と通常の労働の賃金の差はこの原理に基づくのである。<sup>23</sup>

カンティロンによると、熟練した職人や工匠の労働は職業習得のために失われた時間や有能になるために負った費用やリスクに比例して、高価なものに

なることを示唆している。<sup>24</sup> しかし、スミスのように資本支出の回収とその収益の区別をしていない。<sup>25</sup>

このようにある職業を習得するために必要な時間は完全な自由の状況で賃金差異を創造することがここで告げられている。

(3) 雇用の安定性によって賃金は変化する

不安定な雇用にある労働者（臨時雇い労働者）の賃金は、自己の状況の不安定さを顧みるときに、悩まされる不安で意気消沈する瞬間を補償されなければならない。<sup>26</sup> これは職業選択をするときに、労働者は賃金と同様に不安定さを考慮するということを言うことと同じである。

(4) 労働者におかれるべき信頼の大小によって、労働賃金は変化する

この4番目の原理は、その他の原理と同じ種類ではない。その他の4つの原理の一般的な性質は、仕事の何らかの不利点または職業習得の費用に対して労働者を補償するものである。金細工職人が同等の技能を持つ他の労働者以上に稼ぐという事実は、貴重な材料を託されることを嫌悪するという理由で、金細工職人を補償するためにはおそらく必要とされないだろう。責任を負うことを嫌う職人がいることは事実であるが、責任を負うことを享受する職人もいることも事実である。どちらかという、割増賃金の必要性は、信頼に値する職人不足から生じているに違いない。<sup>27</sup>

ダグラス（Paul H. Douglas）は次のように述べている。

信頼が託されるようなこうした職業では賃金がより高くなければならないという根拠はより曖昧である。金細工職人は他の同じ技能を持つ職人より、より高い賃金が支払われるといわれる。なぜなら、彼らは貴金属を託されるからである。ここで明らかに、根拠とは、大きな誘惑に駆られる人々は誘惑に屈することがないように、追加的報酬が必要であるということだ。より高い賃金とより高い生活水準は誘惑の圧力を軽減するだろう。高い生活水準にある労働者はより高級な規模の生活をするだろうから、同僚を超えるために窃盗をする必要はないだろう。

かかる場合の高賃金は、窃盗や裏切りに対して必要な保険証券の性質をもつ。美德とはそれ自身が報酬であるということの人々は信じないので、有形の報酬を与えることが必要である。<sup>28</sup>

我々は健康を医者に託す。財産、場合によっては生命や名声を法律家や弁護士に託す。そのような信頼は、地位がきわめて卑しく、または低い人たちに安心して託することができない。したがって、彼らの報酬は、それほどにも信頼が求める社会における地位を与えるほどのものでなければならない。<sup>29</sup>

上記の説明はおそらく次のようにできるであろう。一つは、そのような地位にまつわる責任はともやっかいなものなので、そのような報酬なしではかかる責任を回避するような人々を引き付けるためには割増の報酬が必要になるということ。もう一つの説明は、人々は社会の生活水準を著しく上回る水準で生活しない専門家たちをひいきしないであろうということ。特に、消費社会であれば、どんな人間であるかというよりも、何に金を使い、そして何に浪費するかによって、人々は評価される傾向がある。このような状況下では、ぜいたくな個人的支出は、権威そして最終的には一般的愛顧を獲得しようとするなら、必要とされる必然的な競争の広告支出かもしれない。<sup>30</sup>

(5) 様々な雇用における労働賃金は、雇用における成功の可能性または不可能性に従って変動する

この見出しは「金銭的賃金は、賞品が高額で多くのはずれがあるような職において、より低い」と解釈される。高額賞品を得る確率が小さいものは、小さな金銭的利益を人間の想像が埋め合わせをするような状況におけるものである。<sup>31</sup> 一方、カンティロンはあまり鋭い分析をしていない。単に労働の賃金は、職業習得のために失われた時間と有能になるために負った費用と危険に比例的に高価なものになるであろうとしている。<sup>32</sup>

スミスの観察によると、職工（mechanic trades）の訓練を受けた者は、その職に従事することがほぼす



べて確実であるという。一方、専門職(liberal profession)の訓練を受けた者は、専門職で成功するかどうかは非常に不確実であるという。専門職の場合は、その職で成功した者の所得は、すべての訓練費と利益を回収するのに十分大きくあることが、公正の観点から要求されるという。すなわち、完全に公平な富くじでは、当たりくじを引く人は、空くじを引く人々が失ったすべてを手に入れることが当然だからである。<sup>33</sup>

スミスは補正的賃金差異の存在を示したことに加えて、火災保険を購入した人々は比較的少ないことに言及し、人々はリスクを過小評価することを提議した。保険業者のわずかな利潤から推察して、損失の確率が過小評価されるという。<sup>34</sup>

差異均等化の理論が実現するために、スミスは3つの必要条件を付加した。<sup>35</sup>

- 1) 諸雇用は有名で、近隣で長い歴史を持つ
- 2) 諸雇用は、通常の状態、いわゆる自然の状態でなければならない
- 3) 諸雇用に関わる人々にとって、それらの雇用は唯一または主要なものでなければならない

#### 4. スミスに追従する人々

スミスに追従する人々は、(利点と不利点の)差異の諸原因をいくつか付け加えた。全てに共通したものが何であるかを探索すると、それは、様々な雇用の諸環境が、雇用に対して利用可能とさせる労働者の数に対する影響である。もしも人々が不快な雇用よりも快適な雇用を選好するなら、人々は不快な雇用を離れて、快適な雇用に移動する傾向を持つ。快適な雇用における労働者数の増加と不快な雇用における労働者数が減少は、これらの雇用における賃金に逆の効果を持つであろう。賃金差異が2つの雇用の快適さの特性の差異を克服するほど十分に大きければ、2つの雇用間の移動は停止する。なぜなら、今や人々は選択に関して無差別であり、そして、ちょうど十分なだけの差異が存続するからである。

他の諸側面が等しい諸職業は、価格において等しくなる傾向を持つが、他の諸側面が不均等な諸職業

は価格が不均等になるであろう。価格差異がちょうど、他の質の差異を補償するように、他の質の差異は、価格差異を補償する。このようにして職業選択は仕事に付着した属性の総複合体を参照して為されると理解された。もちろん、これは自由労働市場で作用する過程を叙述したものである。実際の市場は必ずしも自由ではないこと、すなわち、実際の市場における完全な自由に対する制約に関して、スミスは10章の第2部でそれを議論している。<sup>36</sup> つまり、職業間の賃金差異は2つに分類できる。一つは様々な仕事の非金銭的特徴における差異の関数としての差異であること。もう一つは職業選択の自由に対する制約の関数としての差異である。<sup>37</sup>

アダム・スミスとその追従者たちによるところの労働市場では、労働者は利点と不利点全体のネットを比較して職業選択を為すのであり、賃金を比較してそうするのではない。マカロック(J.R. McCulloch)はアダム・スミスの「賃金は雇用の快適さによって変動する」ことについて、次のような例を挙げている。ある労働者は高賃金で不健康な雇用よりも低賃金で健康的な雇用をより選好するかもしれない。通常の畑仕事における雇用の快適さと健全さが、余剰労働者出現、そしてその余剰ゆえの低賃金の主要原因のように見えるという。<sup>38</sup> マカロックによると、畑仕事は健康的であり、退屈ではないし、不快でもないが、羊飼いの仕事よりもより厳しいものであり、均一して報酬は畑仕事の方がより高いと述べている。

不潔であるか、危険であるか、または不快な仕事を低賃金で労働者が行っている場合がある。個人の力では影響を与えることが困難な諸力が働くときである。一つは需要不足失業であり、もう一つは雇用における人種差別がある場合である。<sup>39</sup>

シニア(Nassau Senior)は、安定した常勤は労働者達から嫌悪されていること、そして、非正規雇用の職業が提供する安逸の機会は、非正規雇用の長期にわたる所得を常勤雇用の通常の平均未満にしてみようだろうということを論じた。<sup>40</sup> アダム・スミスとシニアの両者は、対立する判定の原理を述べているが、労働者達は職業選択について賃金率のみで

行うのではないということだ。スミスの立場では、賃金率と雇用の安定性から考察され、シニアの立場では、安逸のための機会が考慮されている。両者共、賃金のみで決定されるとはしていない。

200年以上以前に『諸国民の富』10章で語られたいわゆる補正的賃金差異の理論は、その原型を保ち続けてきた。そしてミクロ経済理論の大部分の他の予測のように、スミスの理論が示唆する予測は、実証的検定を受けてきた。そして、賃金と非賃金的諸要因の関係の分析に用いられる根本的原理とみなされている。

特に賃金と不快な仕事の特徴の間の関係の分析がなされてきた。<sup>41</sup> 例えば、次のような例がある。

補償的賃金差異の概念は需給関係で分析できる。<sup>42</sup> 有利な労働環境を提供できる仕事は、平均よりも低い賃金で多くの労働者を引き付けるが、一方では、望ましくない労働環境を提供する仕事は労働者を引き付けるために、そのような好まれない労働環境を補償するために、割増賃金が支払われな

なければならないことを示唆する。

図1は完全競争的労働市場における2つの部門の状況を説明している。低リスク部門においては、低リスク仕事に対する需給の諸力は均衡賃金  $W^0$  を決定する。しかしながら、この賃金率は労働市場の全域で支配的ではありえない。さもなければ高リスク部門で誰も働かないであろう。市場補償的賃金差異と高リスク部門で雇用される労働者の数は市場供給曲線と市場需要曲線の交点  $P$  によって決定される。高リスク部門において労働者が受け取る補償的賃金差異は  $W^1 - W^0$  であり、 $L^1$  の労働者が雇用される。高リスク部門での均衡は、 $W^1$  というより高い賃金率でのみ達成される。すなわち補償的賃金差異が正である。<sup>43</sup> 高リスクの仕事は安全な仕事より賃金が高い。この結果は全ての労働者がリスクを嫌悪するという仮定からもたらされる。高リスク部門では労働者を引き付けたいと願うなら、高賃金を支払わなければならない。この賃金は低リスク部門から高リスク部門へ労働供給が移動することによって、賃金  $W^0$  に向かう下降傾向を持たない。なぜな

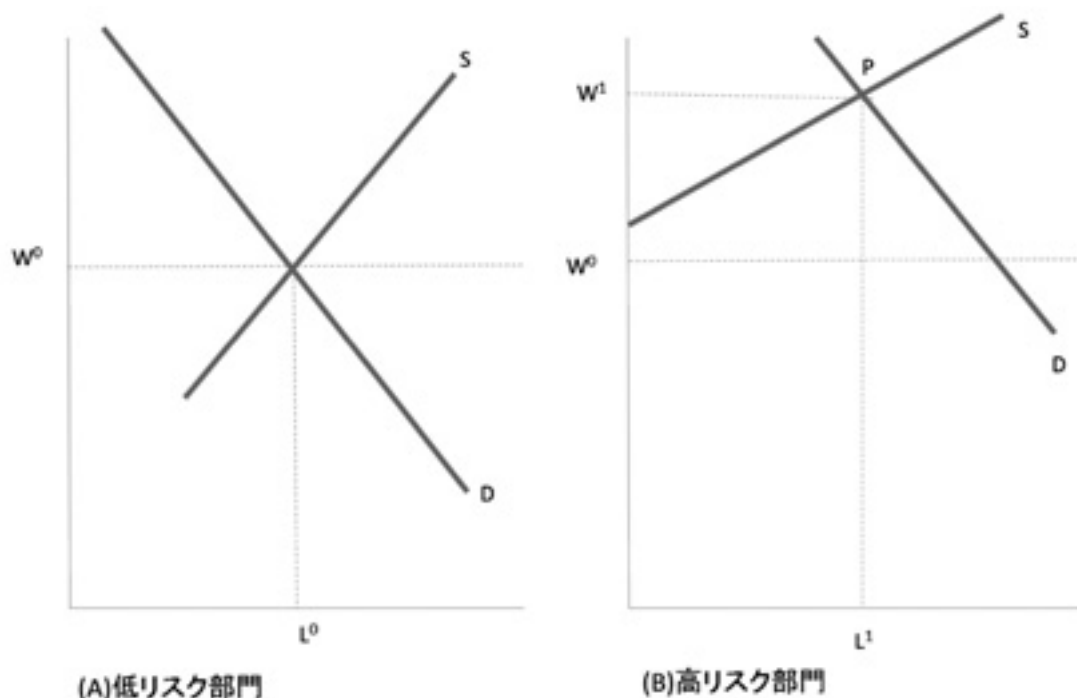


図1 完全競争的労働市場における2つの部門

ら現存の補正的賃金差異  $W^1 - W^0$  はよりリスクの高い仕事の負の効用に対して、低リスク部門の  $L^0$  の労働者の誰一人をも補償するほど十分大きくないからである。このようにして賃金差異が存続するだろう。従って、補正的差異は、労働の移動性が完全であつても存在し、長期的な競争の均衡においても存在するという際立った特徴を持っている。

$W^1 - W^0$  は平均的留保価格ではなく、高リスク部門で最後に雇用される労働者の留保価格である。この補正的賃金差異は、限界的な位置にある労働者を高リスク部門に引き付けるために必要とされる賃金差異であり、労働可能人口におけるリスクに対する平均的嫌悪を表すものではないことが指摘される。

## 5. 結びに代えて

アダム・スミスの補償的賃金差異の理論は賃金構造に関する数多くの仮説を産み出す頑健な手段であった。それは数多くの実証研究論文の初頭に、その旨が記述されていることから理解できる。

『諸国民の富』10章でスミスはある雇用における小さな金銭的利得を補償し、他の雇用において大きな金銭的利得を埋め合わせる5つの主要な状況を提示した。そして、それぞれの状況において5つの状況のそれぞれが支配的であるとスミスが考える実例を提示した。現実的には、一つの要因がその要因によって影響されるすべての状況において支配的ではないだろう。しかし、スミスは完全均衡の場合においてのみ、一つの要因が支配的でありうることを示したのである。

いずれにせよ、労働経済学における賃金構造の分析の基本的ツールであることは明白である。<sup>44</sup>

## 参考文献

- Cantillon, Richard. *Essai sur la Nature du Commerce in Général. Traduit de l'anglois* Londres: Chez Fletcher Gyles. 1756.
- Cantillon, Richard. *Essai sur la Nature du Commerce in Général (Essay on the Nature of Trade in General)*. Henry Higgs, ed. and trans. 1959. Library of Economics and Liberty. Retrieved October 11, 2015 from the World

Wide Web: <http://www.econlib.org/library/NPDBooks/Cantillon/cntNT2.html>

Cantillon, Richard. *An Essay on Economic Theory* (An English Translation of Richard Cantillon's *Essai sur la Nature du Commerce en Général*). Translated by Saucier, Chantal. Edited by Thornton, Mark. Auburn Alabama: Ludwig von Mises Institute. 2010.

Douglas, Paul H. "Smith's Theory of Value and Distribution." in *Adam Smith, 1776-1926: Lectures to Commemorate the Sesquicentennial of the Publication of "The Wealth of Nations"*. Chicago: University of Chicago Press. 1928. p. 84.

Freeman, R.B. "Job Satisfaction as an Economic Variable," *The American Economic Review*, Vol. 68, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninetieth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1978), pp. 135-141.

McCulloch, J. R. *A treatise on the circumstances which determine the rate of wages and the condition of the labouring classes including an inquiry into the influence of combinations*. 2d. ed., cor. and improved. London: G. Routledge. 1854.

Mill, J.S. *The Collected Works of John Stuart Mill, Volume II - The Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy* (Books I-II) [1848] Toronto: Toronto University Press. 1965.

Miller, William L. "Adam Smith on Wage Differentials Against Agricultural Laborers," *Atlantic Economic Journal*. July 1981. Vol. 9, Issue 2. pp. 19-24.

Rees, Albert. *Compensating Wage Differentials*. Working Papers (Princeton University. Industrial Relations Section) ; Report no 41. 1-Jan-1973.

Rosen, S. "The Theory of Equalizing Differences," *Handbook of Labor Economics, Volume I*, edited by O. Ashenfelter and R. Rayard. Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V. 1986.

Rottenberg, Simon. "On Choice in Labor Markets," *Industrial and Labor Relations Review* Vol. 9, No. 2 (Jan., 1956), pp. 183-199.

Senior, Nassau W. *Political Economy*. 4<sup>th</sup> ed. London: Griffin. 1858.

Smith, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* Vol. 1. edited with an Introduction, Notes, Marginal Summary and an Enlarged Index by Edwin Cannan. London: Methuen, 1904.

Smith, Adam. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. 7<sup>th</sup> ed. London: A. Strahan and T. Cadell 1793.

Smith, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: printed for A. Stra-

han ; and T.Cadell, in the Strand. MDCCLXXXIX. (『国富論 (一)』第5版 水田洋監訳 杉山忠平訳 岩波書店 2000年)

Smith, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. edited by Bullock, C. J. New York : P. F. Collier & Son. 1909.

Smith, R.S. “Compensating Wage Differentials and Public Policy : A Review,” *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 32, No. 3 (Apr.,1979), pp. 339 – 352

Smith, Stephen. *Labour Economics*. London : Routledge. 2003. p. 75.

Spengler, Joseph. “J. Richard Cantillon : First of the Moderns. II,” *Journal of Political Economy* Vol. 62, No. 5 (Oct.,1954), pp. 406 – 424.

付録：

表1 職種別きまって支給される給与額（企業規模計10人以上，2014年）

職 種	年齢【歳】	きまって支給する現金給与額【千円】
航空機操縦士	43.1	1272.1
医師	40.8	892.7
弁護士	39	662.5
大学教授	57	657.2
歯科医師	37.3	585.2
記者	39.2	536.3
大学准教授	46.9	526
大学講師	43.2	477.5
不動産鑑定士	45.6	466.5
獣医師	39.1	455.5
高等学校教員	43.5	437
一級建築士	49.9	433.3
公認会計士，税理士	39	413.7
電車運転士	39.2	410.2
自然科学系研究者	37.4	397.4
社会保険労務士	38.9	380.1
薬剤師	38.6	376
技術士	43.6	375.3
システム・エンジニア	36.2	375
電車車掌	34.7	374.4
発電・変電工	36	368.6

診療放射線・診療エックス線技師	38.8	361.8
クレーン運転工	45	355.6
掘削・発破工	50.8	353.4
港湾荷役作業員	41.4	351
自動車組立工	36.9	345.5
各種学校・専修学校教員	42.2	345.4
航空機客室乗務員	33.5	339.2
圧延伸張工	37.2	338.8
半導体チップ製造工	41.1	338.3
化学分析員	38.4	336.5
旅客掛	37.3	332.1
営業用大型貨物自動車運転者	46.5	329.8
看護師	38.9	329
機械製図工	38.9	327.8
製紙工	39.8	326.3
非鉄金属精錬工	40.8	325.2
営業用バス運転者	48.5	324.3
オフセット印刷工	39.1	323.3
自動車外交販売員	37.4	323
機械修理工	39.7	317.1
臨床検査技師	38.1	316.4
製鋼工	37.5	314.4
測量技術者	44.2	314
歯科技工士	36.2	313.5
電気工	39.8	312
保険外交員	46.3	311.9
配管工	42	311.4
型鍛造工	37.8	309.2
プログラマー	32.4	307.6
型枠大工	47.2	307.4
鉄鋼熱処理工	41.9	307
溶接工	40.7	307
鋳物工	40.4	306.7
建設機械運転工	46	305.6
旋盤工	41.3	305.4
木型工	39.2	304.9
一般化学工	40.9	304.8
化繊紡糸工	37.2	304.6
電気めっき工	39.5	301.8
玉掛け作業員	43.1	301.2



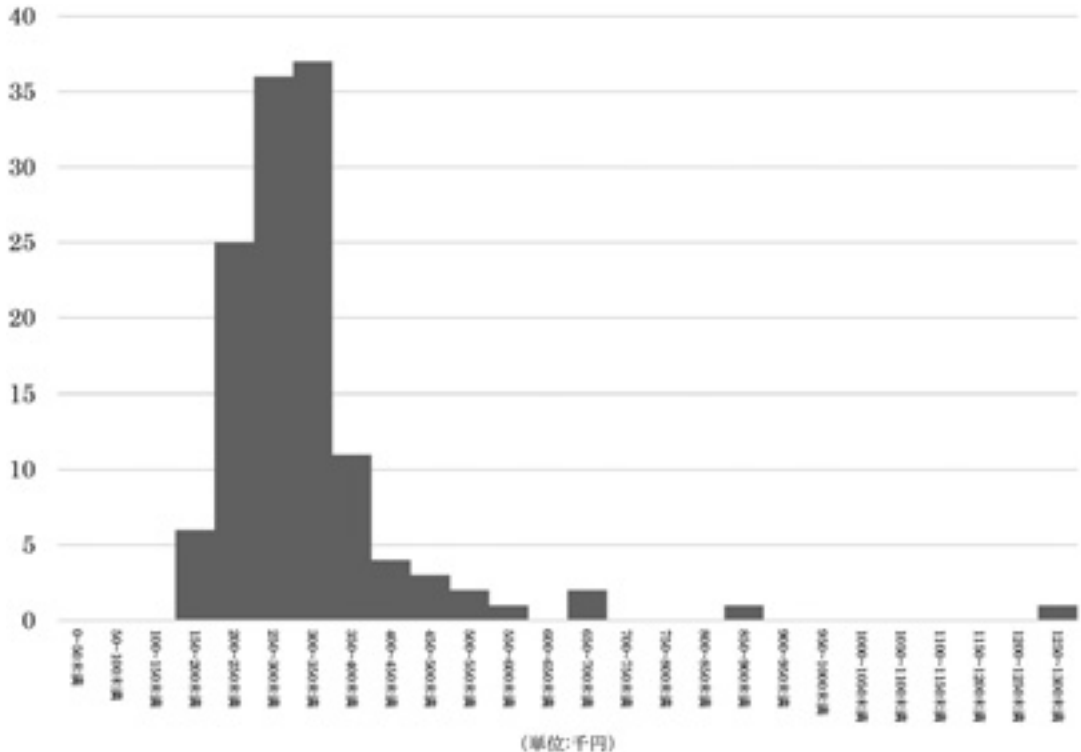
金属・建築塗装工	41.1	301
大工	45.3	299.9
とび工	39.5	299.3
鉄工	41.6	297.6
デザイナー	35.1	296.6
自家用貨物自動車運転者	46.8	296.5
フライス盤工	42.5	296.3
ガラス製品工	40	295.7
営業用普通・小型貨物自動車運転者	44.7	292.5
プロセス製版工	44.4	291.5
板金工	39.6	290.3
仕上工	42.7	290.2
個人教師、塾・予備校講師	35.2	289.3
機械検査工	39.6	286.5
准看護師	47.2	286.2
ボイラー工	50.1	286.1
はつり工	39.7	281.4
機械組立工	39.3	281.2
自動車整備工	36.1	280.8
鉄筋工	41.7	280.6
合成樹脂製品成形工	39.7	280.3
重電機器組立工	41.4	278.5
金属プレス工	39.9	278.3
理学療法士、作業療法士	31.3	274
バフ研磨工	42.5	272.3
土工	48.2	272.1
電子計算機オペレーター	40.5	269.3
左官	51.6	268.4
紙器工	42	264.1
織布工	42.7	263.8
介護支援専門員(ケアマネージャー)	46.9	262.9
ワープロ・オペレーター	39	261.1
娯楽接客員	35.1	257.3
金属検査工	39.3	257
家庭用品外交販売員	47	254.9
陶磁器工	46.8	252.3
調理士	43.2	251.3
建具製造工	44.2	249.1
家具工	44.1	247.7
守衛	56.1	247.5

歯科衛生士	33.3	245.5
販売店員(百貨店店員を除く。)	38	239.8
タクシー運転者	58.6	238
製材工	42	237.6
軽電機器検査工	40.9	237.2
通信機器組立工	41.7	234.3
パン・洋生菓子製造工	39.4	233.8
幼稚園教諭	32.4	231.4
自家用乗用自動車運転者	57.8	231.1
百貨店店員	41.1	230.8
警備員	49.3	229.6
栄養士	34.7	228.4
プリント配線工	42.1	225.9
ホームヘルパー	44.7	220.7
福祉施設介護員	39.5	219.7
精紡工	43.6	218.2
給仕従事者	38.4	217.8
保育士(保母・保父)	34.8	216.1
キーパンチャー	41.5	214.7
理容・美容師	30.2	214.7
用務員	54.2	209.1
看護補助者	43.8	205.4
調理士見習	44.6	190.3
スーパー店チェッカー	39.8	188.9
洗たく工	47.3	186.3
ビル清掃員	52	183.3
洋裁工	45.6	160.3
ミシン縫製工	44	157.6

出所：総務省統計局『平成26年賃金構造基本統計調査』

## 註

- 賃金構造基本統計調査では、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額のことを「きまって支給する現金給与額」という。
- Rottenberg, p. 184.
- Smith (1904), p. 421. カンティロンの影響をスミスが受けていることを Spengler が指摘している。Spengler, p. 423.



出所：総務省統計局 平成26年賃金構造基本統計調査（表1を集計したもの）

図2 決まって支給する現金給与額の度数分布表

- 4 Cantillon, pp. 41–2. この部分がスミスの「仕事の学習の費用によって賃金は変化する」という文脈に影響を与えていると考えられる。
- 5 Cantillon (I.VII. 3, 1959).
- 6 Cantillon, pp. 45–6. スミスの説明の方が、カンティロンの説明よりもより組織的である。
- 7 Rottenberg, p. 183.
- 8 ただし、スミス自身はこのような用語を『諸国民の富』において用いていない。10章は労働市場における代替手段間での選択の基準と選択の帰結について論じている。
- 9 Rosen (1986), p. 641. 多くの論文でスミスのこの10章は規範、古典として賞賛されている。
- 10 in the same neighborhood とは、何を参照しているだろうか。同じ地理的に見て近隣に位置する地域のことか、同じ種類の労働市場のことであろうか。ある特定の特色を有する地域であろうか。それを杉山忠平氏は「同一地方では」と訳している。
- 11 「完全に均等化するかまたは継続的に均等化する傾向」
- 12 英語では、must が文脈に使われており、「～傾向があるに違いない」という確信のある推定か、「～する

- 傾向がなければならない」という義務強制必要の意味かもしれない。傾向を持つ (tend) という意味の単語が使われているから、自然法則的必然性を意味して、「必ず…する」という意味はないであろう。Smith, p. 105.
- 13 Rees (1973) が10章の最初と2番目の文章が補償的賃金差異の基本的見解であることを指摘している。
- 14 Smith (1793), p. 151.
- 15 Rottenberg, p. 184.
- 16 賃金率以外では、仕事の満足感が経済変数として扱われると、労働市場における移動性や標準的な客観的な変数が捉えることのない職場の諸側面を反映すると考えられる。Freeman, p. 135.
- 17 Rottenberg, p. 184.
- 18 Senior, p. 200.
- 19 Senior, p. 201.
- 20 Smith (1904), p. 107.
- 21 Rees, p. 7.
- 22 Rees, p. 8.
- 23 Smith (1904), p. 108.
- 24 Cantillon (2010), p. 42.
- 25 Rees, p. 8.

- 26 Smith (1904), p. 109.
- 27 Rees, p. 12.
- 28 Douglas, p. 84.
- 29 Smith (1904), pp. 110–111.
- 30 Clark et. al. pp. 84–85.
- 31 Cannan の脚注。Smith (1904), p. 423.
- 32 Cantillon (2010), p. 42. Cantillon (1756), p. 26.
- 33 Smith (1904), p. 111.
- 34 Smith (1904), p. 113.
- 35 Smith (1793), p. 175.
- 36 Rottenberg, p. 184.
- 37 Rottenberg, p. 185.
- 38 McCulloch, p. 55.
- 39 Mill, p. 383, Rees, pp. 5–6.
- 40 Senior, p. 208.
- 41 例えば, Smith R.S. (1979)
- 42 競争的市場における 2 つの部門における均衡の説明は, Smith (2003, pp. 75–6) に全面的に依存している。
- 43 補償的賃金差異は最初の段階ではマイナスであるかもしれない。米国にある最高権威を持つ大学は, 新規博士号取得者に, 最低額の初任給を提供する。このような最低額にもかかわらず, 多くの場合, 最も有能な新規参入者の採用に成功した。重要なことは, こうした職場では, 専門分野での多くの研究がなされ, 研究の質の高さが知られているので, 新任の研究者たちは実地学習によって, 自己の生産性を高めることができ, おそらく将来の所得を改善するといわれている。
- Rees, p. 18.
- 44 例えば, Cahuc, P. and Zylberberg. *Labor Economics*. The MIT Press. 2004.

## 抄 録

本稿はアダム・スミスによって始められ、のちにスミスの追従者たちによって拡張された補償的賃金差異の概念を要約した。スミスの思想に基づき、高速計算の発達と、労働市場の統計の利用可能性の拡大に伴って多くの仮説検定がなされてきた。

キーワード：補償的賃金差異 快適さ，リスク，賃金構造